

Tutkimuksen mukaan lähes 70 % työnantajista uskoo etätöiden hyötyihin myös pandemia-ajan jälkeen

Työnantajat hyötyvät etätöiden tuomista tuottavuuseduista, mutta työntekijät kokevat jatkuvan käytettävissä olemisen haitaksi

Helsinki, 15.12.2020 –Työn tuottavuus on työnantajien mielestä kasvanut merkittävästi vuoden 2020 kolmannella vuosineljänneksellä etätöiden mahdollistamana. Samaan aikaan työntekijöiden kokemus on, että työnantajat odottavat heidän olevan jatkuvasti käytettävissä. Tämä ilmenee Capgeminin tutkimusyksikön ([Capgemini Research Institute](#)) toteuttamasta [”The future of work: from remote to hybrid”](#) -tutkimuksesta. Mahdollistaakseen etätöistä saatavat tuottavuushyödyt ja vastataksaan myös työntekijöiden odotuksiin ja tarpeisiin työnantajilla pitäisi olla käytössään toimintamalli, jossa näiden kahden välille luodaan sopiva tasapaino.

Tutkimuksen mukaan työntekijöiden tuottavuus kohosi 63 % työmatkaan käytettävän ajan säästymisen, joustavien työaikojen ja tehokkaiden virtuaalisyönteiden tukevien työkalujen ansiosta. Työn tuottavuus nousi etenkin IT- ja digitoiminnossa (68 %), asiakaspalvelussa (60 %) sekä myynti- ja markkinointitoiminnossa (59 %). Prosessien digitalisointi ja tekoälyratkaisujen käyttö vaikuttivat työn tuottavuuteen etenkin näiden toimintojen alueilla. Sen sijaan organisaatioissa, joiden henkilöstöstä suuri osuus työskentelee tuotannon, tutkimuksen ja tuotekehityksen tai hankintaketjun tehtävien parissa, työn tuottavuus oli pienempi (51 %).

Työnantajat ennustavat kokonaistuottavuuden kasvavan 17 % seuraavien kahden tai kolmen vuoden aikana. Lisäksi 88 % organisaatioista kertoo säästäneensä kiinteistö kustannuksissa etätöiden ansiosta, ja 92 % arvioi säästävänsä kuluissa seuraavien kahden tai kolmen vuoden aikana.

Lähes 70 % työnantajista uskoo etätöiden tuottavuushyötyihin myös pandemia-ajan jälkeen. Tämä tosin riippuu organisaatioiden kyvykkyydestä oppia kokemuksista ja muuttaa toimintamallejaan siten, että työntekijät sitoutuvat muutokseen ja niin, että sekä työnantaja että työntekijät ovat halukkaita molempia osapuolia hyödyttävän joustavamman yrityskulttuurin luomiseen.

Etätöiden tuli jäädäkseen – siirtyminen hybridimalliin on edessä

Seuraavan kahden tai kolmen vuoden sisään noin kolme kymmenestä organisaatiosta odottaa yli 70 %:n työntekijöistään tekevän etätöitä. Ennen Covid-19-pandemiaa etätöitä tekevien osuus oli vain 10 %.

Lähes puolet (48 %) yrityksistä odottaa toimistotarpeidensa kutistuvan 10 prosenttia. Lisäksi työntekijöistä vajaa puolet (45 %) odottaa tekevänsä etätöitä vähintään kolmena päivänä viikossa. Tämä viittaa siihen, että työpaikka nähdään hybridimallin myötä yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä tukevana keskuksena – mutta sinne ei haluta mennä joka päivä.



Vaikka työntekijöiden tuottavuus etätöiden myötä on kasvanut, niin työntekijät ovat itse ilmaisseet huolensa etätöiden tekemisen pitkäaikaisvaikutuksista. Jopa 56 % työntekijöistä on huolissaan jatkuvasta käytettävänä olemisesta. Nuorempien (26–35-vuotiaiden) työntekijöiden kohdalla tämä osuus on vieläkin korkeampi (60 %), sillä nuoret ovat epävarmempia ja tarvitsevat enemmän tukea stressinhallintaan. Toisaalta 31–40-vuotiaiden ryhmässä koettiin eniten etätöiden aiheuttamaa loppuun palamista. Myös uramahdollisuuksien heikentyminen, verkostojen kapeneminen sekä mahdolliset tuottavuuden laskun aiheuttamat rangaistukset työnantajan taholta mietityttivät työntekijöitä. Tämä herättää kysymyksiä siitä, ovatko etätöiden tuottavuushyödyt kestäviä pitkällä aikavälillä.

Capgeminin tutkimus osoittaa myös etätömallin haasteet uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Työnantaja koettiin etäisemmäksi ja yli puolet (54 %) koki hämmennystä ja olevansa ”pihalla” ensimmäisten työpäivien aikana. 52 % uusista työntekijöistä ei ollut tietoisia työnantajansa arvoista tai tarjoamista eduista. Nämä haasteet heijastuvat myös vanhoihin työntekijöihin, sillä 38 % koki virtuaalisen yhteistyön uusien työntekijöiden kanssa vaikeaksi.

Tuen saaminen, yhteydenpito ja luottamus ovat hybridimallin perusta

Täysin etätööhön nojautuvan mallin rajoitteet antavat viitekehyksen tulevaisuuden etätöiden hybridimallin luomiselle. Toimivassa mallissa kotoa tehtävä etätö ja toimistolla työskentely ovat tasapainossa keskenään, millä voi olla vaikutusta myös positiiviseen erottautumiseen työnantajana. Hybridimallin tukemiseksi johtajien tulisi kyseenalaistaa olemassa olevia organisaatorakenteita, poistaa tehottomuutta lisääviä rajoitteita eri tiimien väliltä ja luoda uudenlaisia toimintamalleja.

- **Mahdollista työn tekeminen missä vaan:** Kun työn tekeminen ei ole sidottu paikkaan, mahdollistaa se parhaiden mahdollisten työntekijöiden palkkaamisen tai joustavampien rekrytointipäätösten tekemisen (freelancerit, itsenäiset yrittäjät).
- **Määrittele vastuut ja rohkaise itsenäisyyteen, empatiaan ja läpinäkyvyyteen:** Mahdollista työntekijöille dataan perustuva, itsenäinen päätöksenteko ja kehittä etätöolosuhteissa tarvittavia johtamistaitoja, kuten empatiaa, kuuntelemista ja sopeutuvuutta.
- **Luo luottamusta lisäävä työskentelykulttuuri ja tue yhteisöllisyyttä:** Perusta digiyhteisöjä tukemaan merkityksellisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Helpota yhteydenpitoa virtuaalisyökaluilla ja yhteisöllisyyttä tukevilla menetelmillä.
- **Investoi digiratkaisuja tukevaan IT-infrastruktuuriin:** IT-tiimien tehtävänä on pystyttää kestävä, ketterä ja skaalautuva infrastruktuuri, mikä mahdollistaa digityökalujen tehokkaan käytön. Myös henkilöstön koulutukseen on panostettava, jotta he osaavat käyttää työkaluja mahdollisimman tehokkaasti työssään.

Lisää tietoa [tutkimuksesta täällä](#).

Tutkimusmenetelmä

Capgeminin maailmanlaajuiseen tutkimukseen osallistui päättäjiä yli 500 organisaatiosta eri toimialoilta. Tutkimuksessa oli mukana organisaatioita, joiden vuosittainen liikevaihto ylittää 1 miljardia dollaria. Tämän



lisäksi tutkimukseen osallistui 5000 työntekijää. Molemmat kyselyt toteutettiin syyskuun ja lokakuun 2020 välisenä aikana. Capgemini toteutti myös yli 12 asiantuntijan ja päättäjän syvähaastattelua.

Capgemini

Capgemini tarjoaa asiantuntija-, konsultointi-, suunnittelu- ja teknologiapalveluita asiakkaidensa toiminnan digitalisointiin. Globaalina edelläkävijänä Capgemini-konsernilla on laaja-alainen kyky toimittaa asiakkailleen innovatiivisia digipalveluja, skaalautuvia pilviratkaisuja ja teknologiariippumattomia alustaratkaisuja. Syvällisen toimialaosaamisen ansiosta Capgeminillä on vahva jalansija eri toimialoilla toimivien asiakkaidensa strategisena kumppanina, joka tarjoaa monipuolisia palveluita strategiasuunnittelusta operatiivisen tason toteutukseen yli 50-vuotisen historiansa kokemuksella. Oikean teknologiaratkaisun liiketoiminnalle tuoma lisäarvo pohjautuu vahvasti asiantuntijuuteen ja Capgeminin tärkeimpään voimavaraan: ihmisiin. Syvästi monikulttuurisena organisaationa Capgemini työllistää globaalisti 270.000 ihmistä lähes 50 maassa. Capgemini-konsernin ja Altranin yhteenlaskettu liikevaihto vuonna 2019 oli 17 miljardia euroa.

Lisätietoa <https://www.capgemini.com/fi-en/>.

Capgemini Research Institute

Capgemini Research Institute on Capgeminin sisäinen ajatushautomo, joka julkaisee tutkimusta digitaalisen teknologian vaikutuksista suuriin perinteisiin yrityksiin. Tiimi käyttää hyväkseen Capgeminin maailmanlaajuisista asiantuntijaverkostoa ja tekee läheistä yhteistyötä akateemisten ja teknologia-alan kumppaneiden kanssa. Instituutilla on omat tutkimuskeskukset Intiassa, Singaporessa, Iso-Britanniassa ja Yhdysvalloissa. Se sijoittui hiljattain ensimmäiselle sijalle riippumattomassa analyysissä, jossa arvioitiin tutkimuksen laatua maailmanlaajuisesti.

Lisätietoa <https://www.capgemini.com/fi-en/research-institute/>